

## Sveriges Ingenjörers avtalskrav gällande sågverksindustrin

Sveriges Ingenjörer yrkar följande avtalsförändringar fr.o.m. 2020-04-01.

### Löner

Sverige är beroende av kompetenta ingenjörer. Sveriges Ingenjörers medlemmar skapar tillväxt för företag och för hela samhället. Ingenjörer skapar innovationer och bidrar till ökad välfärd och ett mer hållbart samhälle. Detta stora bidrag till företag och samhälle ska synas på lönen och i löneutvecklingen.

Ingenjörernas värdeskapande ska värderas och belönas i de lokala löneförhandlingarna. Ingenjörernas utbildning, kompetens och prestation är av stor betydelse för verksamhetens produktivitet och förnyelse. Att satsa på ingenjörernas löner ökar produktiviteten och lönsamheten.

På företaget avsätts per den 1 april 2020 lönepott på 3 procent av de fasta kontanta lönerna för Akademikergruppen per den 31 mars 2020.

Lönebestämmelserna ska tillämpas så att de leder till höjda reallöner för akademikerna, stöder en utveckling av akademikernas potential, kompetens, arbetsuppgifter och ger Akademikerföreningarna inflytande över dess tillämpning och så att de bidrar till löner som är sakligt grundade. Kvinnor och män ska ges lika förutsättningar till löneutveckling.

Justering av lön för att åtgärda osakliga löneskillnader enligt diskrimineringslagens krav ska göras med medel utöver lönerevisionen.

### Arbetstidsförkortning (ATK) – Deltidspension/flexpension

En ytterligare avsättning ska göras till de system för arbetstidsförkortning – deltidspension/flexpension som parterna tidigare träffat överenskommelse om. Storleken på avsättningen preciseras i de kommande förhandlingarna. Avsättningen ingår i det ovan angivna löneutrymmet.

## Arbetsmiljö

### Organisationen av arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamheten

I syfte att arbetsgivaren ska vidta arbetslivsinriktade insatser för arbetsanpassning och rehabilitering, med hänsyn till såväl arbetsgivarens och arbetstagarens förhållanden, ska lokala parter i samråd skriftligen ange mål och utarbeta rutiner för verksamheten med arbetsanpassning och arbetslivsinriktad rehabilitering. Arbetet ska ske utan dröjsmål. Mål och rutiner ska vara föremål för årlig översyn.

### Introduktion

Vid all nyanställning, inhyrning, ny befattning eller återkomst efter en tids frånvaro ska introduktion till arbetsmiljörisker och rutiner samt arbetsmiljöpolicys ges. Introduktionen ska syfta till att minimera riskerna för ohälsa och olycksfall, främja god arbetsmiljö samt stärka företagets säkerhetskultur och sker lämpligen i partssamverkan.

För att arbetsgivare och tjänsteman ska kunna avtala om att tjänstemannen inte omfattas av skyddsreglerna i arbetstidsavtalet krävs lokal överenskommelse mellan lokala arbetstagarparten och arbetsgivaren.

## Jämställdhet

### Handlingsplan efter föräldraledighet

Arbetsgivare ska för föräldralediga som återgår i tjänst upprätta en handlingsplan för att säkerställa att den föräldraledige inte missgynnas i sin yrkes-, lön- och karriärutveckling. I handlingsplanen ska det kartläggas om det finns behov av introduktion eller utbildning med anledning av förändrade arbetsuppgifter eller arbetssätt. Handlingsplan och kartläggning ska upprättas i samråd med den föräldraledige.

### Tillfällig föräldrapenning

Löneutfyllnad med upp till 90 procent av lönen, även på lönedelar över 7,5 prisbasbelopp, ska gälla vid uttag av tillfällig föräldrapenning för vård av barn i hushållet med upp till fem dagar per kalenderår och anställd.

### Korrigerig för pensionsålder

Kollektivavtalen ska anpassas till förändringar i pensionssystemet/Lagen om anställningsskydd (Las)



### **Avtalsperiod**

Utgångspunkten för avtalskraven är en ettårig avtalsperiod.

Vi förbehåller oss rätten att under förhandlingarna komplettera och precisera våra krav

Stockholm 2019-12-20

Daniel Falk  
Förhandlingschef, Industrisektor  
Sveriges Ingenjörer

Mikael Brandt  
Avtalsansvarig, Sveriges Ingenjörer